

# 組織因素對警校生社會認同、自我正當性與犬儒主義 之影響：路徑分析之驗證

## Organizational Factors and Their Influence on Police Cadets' Social Identity, Self-Legitimacy, and Cynicism: Evidence from Path Analysis

辜煒焉\*

吳啓安\*\*

Ku, Wei-Yen

Wu, Chi-An

### 摘要

本研究旨在探討組織因素對警校生社會認同、自我正當性與犬儒主義之影響歷程，並驗證社會認同在其中之中介角色。以警專學生為研究對象，採問卷調查方式蒐集資料，並進行路徑分析。

研究結果顯示，組織因素對社會認同具有顯著正向影響，社會認同進一步正向預測自我正當性；然而，組織因素對自我正當性之直接效果未達顯著，顯示社會認同具有部分中介效果。此外，組織因素對犬儒主義呈顯著負向影響，但社會認同對犬儒主義之影響未達顯著，顯示正向與負向心理態度之形成機制可能存在差異。Bootstrap 重抽樣分析進一步支持社會認同在組織因素與自我正當性之間的間接效果。

本研究指出，自我正當性並非直接源於組織制度本身，而是透過個體對群體之內化認同所形成；同時，犬儒主義與自我正當性可能屬於不同心理發展軌道。本研究結果有助於深化對警察專業社會化歷程之理解，並為警察教育與組織管理實務提供理論依據。

**關鍵字：**組織因素、社會認同、自我正當性、犬儒主義、路徑分析

\* 臺灣警察專科學校臨床心理師，中央警察大學犯罪防治所博士候選人 ashtonissocute@mail.tpa.edu.tw

\*\* 臺灣警察專科學校刑事警察科副教授，國立中正大學犯罪學博士 Cpu601408@gmail.com

## Abstract

This study aimed to examine the structural relationships among organizational factors, social identity, self-legitimacy, and cynicism among police academy students, and to test the mediating role of social identity in these relationships. Survey data were collected from students at the Taiwan Police College, and path analysis was conducted to test the proposed model.

The results indicated that organizational factors had a significant positive effect on social identity, which in turn positively predicted self-legitimacy. However, the direct effect of organizational factors on self-legitimacy was not significant, suggesting that social identity fully mediated this relationship. In addition, organizational factors had a significant negative effect on cynicism, whereas social identity did not significantly predict cynicism, indicating that the formation mechanisms underlying positive and negative psychological orientations may differ. Bootstrap resampling analysis further supported the indirect effect of organizational factors on self-legitimacy through social identity.

These findings suggest that self-legitimacy is not directly derived from organizational structures per se, but rather develops through the internalization of group identity.

Moreover, cynicism and self-legitimacy may represent distinct psychological developmental trajectories. This study contributes to a deeper understanding of the professional socialization process in police training and provides theoretical implications for police education and organizational management.

**Key words: Organizational Factors; Social Identity; Self-Legitimacy; Cynicism; Path Analysis**

## 壹、前言

警察專業之形成並非單純知識與技能之學習歷程，而是一種高度制度化之角色社會化過程。相較於一般大學教育以專業能力培養為核心，警察養成教育更強調紀律服從、權威結構內化與集體生活規範，使學生逐步完成由一般平民轉化為國家合法強制力代理人之角色轉換。因此，警察教育不僅是專業訓練歷程，更是一種深層制度社會化機制，其影響可能延續至未來執法態度與權威行使方式。

Erving Goffman 指出，全控機構係指個體長期處於與外界相對隔離且由單一權威系統全面管理之制度場域，其生活作息、人際互動與角色期待皆受到高度規範，使個體逐步完成由原有社會身分轉化為制度角色之再社會化歷程。警校作為半軍事化寄宿型教育體系，其制度運作模式與全控機構具有高度相似性，使其成為理解警察專業社會化初期制度態度形成歷程的重要分析場域。

此外，警察專業之特殊性亦在於其作為國家合法強制力之代理人，其職權涉及限制人民自由、介入社會衝突及使用強制力等高權力行為。相較於醫療或藝術等專業領域，警察權威之行使更高度依賴程序正義作為制度正當性之基礎。既有研究指出，程序正義不僅影響民眾對警察權威之接受程度，同時亦構成警察個體理解自身角色正當性的重要心理來源。

根據程序正義理論與團體投入模型（Tyler & Blader, 2000, 2003），當組織以公平、尊重且一致之方式對待成員時，個體較可能透過社會認同歷程內化組織價值，進而形成穩定之權威正當性信念。在警察組織情境中，此一心理歷程尤為重要，因警察個體不僅需理解制度權威之合法性，更需相信自身行使權威之正當性。Tankebe（2014）將此概念稱為警察自我正當性，並指出其為穩定執法行為的重要心理基礎。

然而，專業社會化歷程並非僅產生正向制度態度結果。既有研究指出，犬儒主義通常被視為警察次文化的重要組成之一，反映警察個體在制度互動與社會經驗過程中逐漸形成對公眾動機與制度運作之懷疑態度（Niederhoffer, 1967; Skolnick, 1966）。近年研究亦指出，警察犬儒態度可能源自專業角色理想與制度運作現實之間的落差，並與程序正義知覺及自我正當性信念具有密切關聯（Trinkner et al., 2019）。

值得注意的是，警察制度態度與職業角色認同之形成並非始於正式進入實務執法場域之後，而是早在警察養成教育階段即已開始發展（Van Maanen, 1975；

Fielding, 1988 ; Chan, 2003 ; Conti, 2009 )。近期一項來自臺灣的研究也指出隨著警察教育的進行，受訓者的人權支持顯著下降，偏見顯著增加。研究者指出警察教育的社會化過程削弱了民主警政所需的核心價值，主要影響來自教育本身的「社會化效應」，而非學員的原始特質；並建議警察教育體系需進行改革，以避免強化偏見並維護民主價值 (Lin, Sidebottom, & Wortley, 2024)。因此，本研究以警專學生為研究對象探討其制度態度形成歷程，具有重要理論與實務意義。

在警察專業社會化歷程中，組織制度互動經驗通常被視為影響制度態度形成的重要基礎。既有研究指出，警察對組織程序正義感知、人際互動品質及同儕支持程度之知覺，將影響其制度認同與角色定位 (Nix & Wolfe, 2015 ; Tankebe, 2022)。此外，社會認同被視為連結組織互動經驗與制度態度的重要心理機制 (Blader & Tyler, 2009)。相關研究進一步指出，組織正義可透過社會認同歷程促進警察個體對制度權威之內化，進而形成其自我正當性之內在信念，而此一信念之發展歷程亦可能受到犬儒態度之影響，使個體在理解制度運作與角色權威時產生不同程度之調整與評價。

基於上述理論觀點，本研究以警察專科學校學生為研究對象，建構警察專業社會化歷程之整合性路徑模型，探討組織因素如何透過社會認同影響自我正當性與犬儒主義之形成機制，並驗證社會認同在其中所扮演之中介角色，以釐清警察專業社會化初期制度態度發展之心理運作歷程。本研究不僅著眼於描述警察專業社會化過程中制度態度之結構關係，更嘗試從警察養成教育階段之制度互動經驗出發，整合組織因素、社會認同、自我正當性與犬儒態度等重要構念，說明其在專業社會化初期所扮演之關鍵心理機制。透過釐清上述構念於警察養成教育階段之作用歷程，本研究期望能拋磚引玉，引發後續研究進一步關注警察教育訓練過程中制度態度形成之心理基礎，並作為未來優化警察養成教育制度與深化民主警政價值之重要參考依據。

## 貳、文獻回顧

### 一、警察專業社會化與制度態度形成

警察專業之形成並非僅屬專業知識與技能之學習歷程，而是一種高度制度化之角色社會化過程。相較於一般高等教育以專業能力培養為主要目標，警察養成教育更強調紀律規範、權威結構內化及集體生活管理，使學生逐步完成由一般平民轉化為國家合法強制力代理人之角色轉換。因此，警察教育不僅是專業能力培養歷程，更是一種制度價值與角色權威內化之重要社會化機制。

在制度社會化研究中，Erving Goffman 提出「全控機構」(total institution) 概念，用以描述個體長期處於與外界相對隔離，且生活作息、人際互動與角色期待皆受到單一權威系統全面管理之制度場域。此類制度環境通常透過集中生活安排、階層化管理及高度行為規範，使成員逐步完成由原有社會身分向制度角色之再社會化歷程。然而，Conti 和 Nolan (2005) 提出警察訓練的社會化過程並非完全符合 Goffman 的「全控機構」模式，而是更接近 Coser 於 1974 年所提出的「高付出需求機構」(greedy institution)。這種制度並不透過身體上的監禁來隔離個人，而是要求學員在持續與外界互動的同時，展現絕對且排他的忠誠。這種模式削弱甚至消除家庭與社區等其他角色的影響，進而在心理層面上強化其對警察身份之認同與承諾。因此，警察訓練可被視為介於「全控機構」與「高付出需求機構」之間的一種近似模式。

警校作為半軍事化寄宿型教育體系，其制度運作模式與上述機構具有高度相似性。學生在養成教育期間須接受高度制度化之生活管理與紀律規範，其學習情境不僅涉及專業知識與技能之培養，更包含組織文化、角色倫理及權威結構之內化歷程。警察養成教育的重要功能之一，在於透過半軍事化的紀律規範與集體生活經驗，形塑學員對組織權威與角色價值的理解，並逐步建立對警察專業文化的認同 (Van Maanen, 1978; Fielding, 1988; Conti & Nolan, 2005; Chappell & Lanza-Kaduce, 2010; Heslop, 2011)。此外，警察專業社會化歷程亦涉及制度規範的內化與角色期待的調整，使個體逐步形成對制度權威之責任意識與角色定位 (Van Maanen & Schein, 1979; Louis, 1980; Ashforth & Saks, 1996; Bauer et al., 2007)。相關研究亦指出，當制度權威被理解為正當且程序公正時，更有助於此一內化過程與專業自我定位的穩定化 (Lind & Tyler, 1988; Paoline, 2003)。

值得注意的是，警察制度態度與職業角色認同之形成並非始於正式進入實務

執法場域之後，而是早在警察養成教育階段即已開始發展。John Van Maanen 指出，警察的訓練不僅傳授專業技能，更透過制度規範與集體生活經驗形塑學員對警察角色之理解。後續研究亦發現，警察訓練過程對警察文化理解與角色認同之形成具有關鍵影響（Fielding, 1988；Chan, 2003）。此外，Norman Conti（2009）亦指出，警察養成教育歷程涉及個體道德認同與角色責任之重塑，使學員逐步建立對執法權威之角色定位。Conti 透過民族誌研究顯示，警察訓練是一種「羞辱—榮譽」交織的社會化過程。透過明恥整合（reintegrative shaming），學員在訓練中被貶抑以去除「平民特質」，同時透過服從與表現獲得榮譽與身份提升。這種互動秩序與儀式化規範（如服儀要求、姿態、口令服從）不僅塑造職業身份，也強化了警察文化中對權威、忠誠與服從的核心價值。研究顯示，學員逐漸接受此種以榮譽與羞辱交織之制度化互動秩序，並在心理層面上形成高度之角色投入與組織身份依附，進而完成由平民身份向警察身份之轉換歷程。雖然此模式能維持組織凝聚力與文化延續，但也可能強化過度服從與暴力傾向，從而限制了改革的可能性。

由此可見，在警察專業社會化歷程中，組織制度的互動經驗通常被視為影響制度態度形成的重要基礎。既有研究指出，警察對組織程序正義感知、人際互動品質及同儕支持程度之知覺，將影響其制度認同與角色定位（Nix & Wolfe, 2015；Tankebe, 2022）。此類制度互動經驗構成警察養成教育情境中重要之社會化內容，使個體逐步形成對組織權威與角色價值之理解。此外，相關研究亦指出，組織中的程序正義可透過社會認同歷程促進警察個體對制度權威之內化，進而形塑其自我正當性信念，而犬儒態度則可能影響個體對制度互動經驗之詮釋方式，進一步作用於其角色理解與權威評價歷程。因此，從專業社會化觀點探討組織因素、社會認同、自我正當性與犬儒主義之關係，有助於深化對警察制度態度形成機制之理解。

基於上述理論觀點可知，警察養成教育階段為制度態度形成之重要起點。然而，若欲進一步理解警察專業社會化歷程中制度態度形成之心理機制，尚須說明個體如何在制度互動經驗中建構對權威之理解與評價。既有研究指出，在涉及國家合法強制力之專業情境中，程序正義為影響制度權威被接受與內化之重要心理基礎，其不僅影響公眾對警察權威之評價，同時亦深刻影響警察個體對自身角色正當性之理解。因此，從組織正義觀點探討社會認同與正當性之形成歷程，有助於進一步釐清警察專業社會化過程中制度態度發展之心理運作機制。

## 二、程序正義與正當性之理論關係

正當性(legitimacy)長期被視為權力得以被接受與服從的重要基礎。Max Weber 最早將正當性區分為傳統型、魅力型與法理型，指出現代國家權威主要建立於法理正當性之上。然而，後續研究指出，正當性並非僅來自法律形式授權，而同時具有規範性與社會建構性特質，其形成涉及共享價值與社會認可等心理歷程(Beetham, 2014; Coicaud, 2014)。

在犯罪學與警政研究領域中，正當性逐漸被操作化為公眾對警察之信任、服從義務感與道德認可(Jackson et al., 2012; Tankebe, 2013)。研究顯示，當民眾認為警察行使權力之程序具有公平性、一致性與尊重性時，較可能自願遵守法律並與警方合作，而非僅基於威嚇或制裁而服從(Tyler & Blader, 2000; Bradford, 2014)。

程序正義理論指出，個體對制度權威之評價並非僅取決於決策結果是否有利，而更取決於決策過程是否公平以及是否受到尊重對待。進一步而言，程序正義透過影響個體對群體之社會認同，進而促進規範遵循與制度合作。Bradford (2014) 指出，當制度權威展現公平與尊重時，個體較可能將權威視為「代表我們的權威」，從而提升其正當性感知。

因此，程序正義之所以能影響制度權威之接受程度，其重要心理機制之一即在於促進個體對所屬群體之社會認同。當個體在與組織互動過程中感受到公平與尊重時，將提升其在群體中的地位感與歸屬感，進而影響其對制度權威之理解與評價。因此，若欲進一步說明制度正當性如何在專業社會化歷程中形成，有必要從社會認同觀點出發，探討其在權威正當性內化歷程中所扮演之關鍵角色。既有研究亦指出，程序正義不僅影響公眾對警察權威之接受程度，同時亦深刻影響警察個體對自身角色正當性之理解與內化(Tyler & Blader, 2000; Tankebe, 2014)。換言之，從警察專業社會化觀點出發，程序正義不僅是制度運作原則，更構成警察個體理解權威角色並建構自我正當性之重要心理基礎。基於此理論脈絡，本文遂採用程序正義作為分析警察養成教育階段制度態度形成歷程之核心理論架構。

## 三、社會認同與自我正當性

社會認同理論指出，個體會透過群體歸屬建構自我概念，並依據權威對待自己的方式評估自身在群體中的地位與價值。團體投入模型(Group Engagement Model)進一步指出，程序正義之所以能影響制度態度，其核心機制在於促進個體對群體之心理認同，而非僅直接影響態度評價(Tyler & Blader, 2003)。

Blader 與 Tyler (2009) 進一步提出「社會認同中介假說」, 指出個體對團體程序正義之感知, 係促進其社會認同形成的重要心理基礎。當權威以公平與尊重方式對待個體時, 將傳遞其為群體重要成員之訊號, 使其提升對群體之心理連結與歸屬感, 並進一步影響其制度態度與行為傾向。社會認同可區分為認同、自豪與尊重三個相互關聯之面向, 分別反映個體與群體之心理連結程度、對團體地位之正向評價, 以及個體在團體中被接納與重視之程度。上述三個面向共同構成個體對群體之整體認同感, 並影響其制度態度形成歷程。

相較於過去多數研究聚焦於公眾如何評價警察權威, 近年研究逐漸將焦點延伸至警察自身之自我正當性。Bottoms 與 Tankebe (2012) 指出, 正當性不僅來自外部評價, 更須來自權力持有者自身對其權威角色之信念。Tankebe (2014) 據此提出「警察自我正當性」(self-legitimacy) 概念, 指出警察須相信自身行使權威具有道德合理性與制度基礎, 方能穩定行使執法權力。

後續研究進一步指出, 自我正當性並非僅屬個體層次之態度評價, 而是一種整合道德信念、角色認同及組織支持經驗之多面向心理構念 (Tankebe, 2022; Langley & Ariel, 2024)。在組織情境中, 管理階層展現之程序正義行為被視為影響自我正當性的重要因素之一 (Bradford & Quinton, 2014), 而升遷制度透明性與績效評估公平性亦被證實與自我正當性具有密切關聯 (Wolfe & Nix, 2016)。

此外, 組織支持與同儕互動品質亦會影響警察對自身權威之信念 (Hacin & Meško, 2021; Tankebe, 2019)。上述研究顯示, 自我正當性並非單純源自制度授權, 而是深受組織互動經驗與社會認同歷程所影響與內化。實證研究顯示, 高自我正當性的警察較支持民主警政原則 (Bradford & Quinton, 2014)、較能抵禦組織內程序不正義的負面影響 (Wolfe & Nix, 2016), 並與較高的組織承諾與利組織行為相關 (Gau & Paoline, 2021)。

然而, 犬儒態度則可能削弱自我正當性信念。研究指出, 當警察對其工作環境抱持負向與懷疑態度時, 較不傾向認為自身權威具有正當性 (Bradford & Quinton, 2014; Trinkner et al., 2019; Gau & Paoline, 2021)。此顯示自我正當性係一種受到制度互動經驗持續影響之心理構念, 而非穩定不變之人格特質。

#### 四、犬儒主義與制度態度形成

在警政研究中, 犬儒主義通常被視為警察次文化的重要組成之一, 其反映警察個體在長期接觸犯罪情境與社會衝突過程中, 逐漸形成對公眾動機與社會規範

之懷疑態度（Niederhoffer, 1967）。相關研究亦指出，此類態度與警察工作特性中的危險導向與懷疑取向密切相關，並構成警察工作人格的重要面向之一（Skolnick, 1966）。此一觀點顯示，犬儒主義並非單純負向情緒反應，而係警察在特定制度互動情境中逐步發展之角色理解取向。

此外，犯罪學研究亦提出「司法犬儒主義」（legal cynicism）概念，指出當個體將法律及其執行機構視為缺乏正當性或回應能力時，將降低其對制度規範之信任程度（Kirk & Papachristos, 2011）。相較之下，警察犬儒主義則更強調警察個體在執法情境中對公眾動機與制度運作效果之理解與評價方式。兩者雖屬不同層次之制度態度，但皆與制度正當性信念密切相關，並可能影響個體對權威角色之理解歷程。

近年研究進一步指出，警察犬儒態度亦可能源自專業角色理想與制度運作現實之間的落差，並與程序正義知覺及警察自我正當性信念具有密切關聯（Trinkner et al., 2019）。Trinkner 等人所探討之犬儒態度主要包含對公眾動機之懷疑（public cynicism）與對工作制度運作之負向評價（work cynicism）兩個面向，分別反映警察個體在執法互動情境與組織制度情境中的制度理解取向。研究指出，當警察在專業社會化歷程中逐漸意識到制度運作限制、法律程序約束與角色理想之間的張力時，較可能形成對制度與互動對象之懷疑性解釋框架，並進一步影響其自我正當性信念與權威角色定位。此顯示警察犬儒態度並非單純源自工作壓力或負向情緒反應，而係專業社會化歷程中個體對制度互動經驗進行理解與調整之結果。

在警察養成教育階段，學生通常帶著維護正義與服務社會之理想進入制度，但隨著其對法律程序限制與制度運作現實理解之逐漸深化，其角色期待可能產生調整甚至落差。此種理想與現實之間的張力，可能構成警察犬儒態度於專業社會化初期形成的重要心理來源之一。

過去國內研究指出，華人組織情境中的犬儒主義常表現為對制度動機之懷疑與情感疏離，並與個體對組織互動經驗之評價密切相關（張雅婷，2008）。此外，相較於軍事教育強調服從命令之制度邏輯，或醫學教育強調專業權威與技術判斷之專業邏輯，警察教育則需在合法強制力與程序正義之間取得平衡，使其在專業社會化歷程中更容易形成具有制度反思特性的態度取向。

另一方面，警察工作人格研究亦指出，由於警察職務涉及法律執行、衝突介入及公共安全維護等高度風險與壓力情境，其工作環境具有不同於一般職業團體之制度特性，進而形塑出特有之角色信念與行為模式。相關研究顯示，警察工作

人格中常包含懷疑、悲觀、疏離等特質，而此類特質亦被認為與警察犬儒態度之形成具有密切關聯（蔡世一，2009）。上述研究顯示，警察犬儒態度並非單純個體情緒反應，而係警察在特定制度互動情境與角色期待調整歷程中逐步發展之角色理解取向。

因此，犬儒主義不僅可被視為警察專業社會化歷程中反映制度互動經驗之態度結果，同時亦可能影響個體對制度運作與角色權威之理解方式，並進一步作用於其自我正當性信念之形成歷程，使其在警察專業社會化過程中扮演重要角色。

綜合上述理論觀點可知，警察制度態度之形成並非單一因素所致，而係在警察養成教育之制度化社會化情境中，透過組織互動經驗逐步建構之心理歷程。警校作為半軍事化寄宿型教育體系，其高度制度化之生活管理與權威互動模式，使學生在專業社會化初期即開始發展對組織權威與角色責任之理解。在此過程中，組織中的程序正義所傳遞之公平與尊重訊息，將影響個體對群體之社會認同，並進一步形塑其對自身執法角色之正當性信念，而犬儒態度則可能影響個體對制度互動經驗之詮釋方式與角色理解歷程，進一步作用於自我正當性之形成。

因此，從專業社會化觀點出發，若能整合組織制度互動經驗（組織因素）、社會認同、自我正當性與犬儒主義等構念，將有助於釐清警察養成教育階段制度態度形成之心理機制，並補充過去警察正當性研究多以公眾觀點為主，而較少探討個體如何在專業社會化初期內化權威角色之研究缺口。此外，國內相關研究多集中於警察工作壓力、組織承諾、工作適應與警察次文化等議題，較少從程序正義與社會認同觀點整合探討警察養成教育階段制度態度形成之心理歷程，因此仍有進一步深化之研究空間。據此，本研究建構一警察專業社會化初期制度態度形成之整合性分析架構，以探討組織因素如何透過社會認同影響自我正當性之形成歷程，並進一步檢驗犬儒態度在其中所扮演之作用角色。

## 五、研究目的與研究假設

基於正當性理論與程序正義理論之觀點，正當性並非僅源於制度授權，而是透過社會認同歷程逐步內化形成。過去研究顯示，當個體認同其所屬組織，並將組織權威視為群體價值的正當代表時，較可能發展出穩定的正當性信念（Tyler & Blader, 2000；Bradford, 2014）。而在警政脈絡中，組織經驗不僅形塑個體對組織的評價，更影響其角色認同與權威內化歷程，進而影響其自我正當性感知（Tankebe, 2014, 2022）。

警察養成階段為專業社會化的重要時期，個體透過與組織制度、管理方式及人際互動之接觸，逐步形成對組織的認同與角色定位。當個體感受到組織具有公平性、支持性與正當性時，較可能強化其社會認同，並進一步內化其執法權威之正當性。相對而言，若組織經驗為負向或缺乏支持，則可能削弱其認同感，並促進犬儒態度之形成。因此，組織因素可能同時影響正向心理結果（如自我正當性）與負向心理結果（如犬儒主義），而社會認同則可能在其中扮演關鍵的心理中介機制。

基於上述理論，本研究建構一結構模型，以組織因素為外生變項，社會認同為中介變項，自我正當性與犬儒主義為結果變項，並提出以下研究假設：

**假設一：組織因素對社會認同具有正向影響。**

當個體感受到組織具有正當性、公平性與支持性時，較可能將自身視為組織的一部分，進而提升其社會認同。

**假設二：社會認同對自我正當性具有正向影響。**

當個體高度認同其所屬組織時，較可能將組織權威內化為自身權威的一部分，進而提升其自我正當性感知。

**假設三：組織因素對自我正當性具有正向影響。**

正向的組織經驗有助於強化個體對組織權威之信任與內化，進而提升其自我正當性。

**假設四：組織因素對犬儒主義具有負向影響。**

當個體感受到組織具有公平性與正當性時，較不易形成對組織或制度之負向與犬儒態度。

**假設五：社會認同在組織因素與自我正當性之間具有中介效果。**

組織因素可透過提升社會認同，進一步促進自我正當性之形成。

**假設六：社會認同在組織因素與犬儒主義之間具有中介效果。**

組織因素可能透過社會認同影響犬儒態度之形成。

本研究透過路徑分析與 Bootstrap 中介效果檢驗，驗證上述理論模型與研究假設，以釐清警察養成過程中組織因素與社會認同對自我正當性與犬儒主義之影響機制。

## 參、研究方法

### 一、研究對象與研究程序

本研究以處於專業社會化階段之警專學生為研究對象。研究採橫斷式問卷調查設計，透過團體施測方式蒐集資料。研究對象均為正在接受專業教育與訓練之學生，其已開始接觸組織規範與制度運作，適合作為探討專業社會化初期心理機制之樣本。

本研究依據學術研究倫理原則辦理，究問卷調查於實施前已在研究說明頁（封面頁）提供研究說明，研究人員親自向受試者說明研究目的、資料使用方式及保密原則，並強調填答過程採匿名方式進行，且填答結果不影響其任何權益，並確保資料僅用於學術研究。所有參與者均於同意後翻頁填答問卷，以確保符合研究倫理之知情同意原則。填答時間約 20–30 分鐘。經資料整理與遺漏值處理後，最終納入分析之有效樣本數為  $N = 1039$  人。

### 二、研究工具

本研究以警察專科學校學生為研究對象，部分測量題項係請受試者依其對未來警察工作情境之角色期待進行評估，因此本研究所測量之制度態度屬於警察專業社會化初期之預期角色認知，而非實務執法經驗所形成之態度評價。既有研究指出，警察角色理解與制度態度之形成往往始於訓練階段，並隨後續實務經驗逐步調整（Van Maanen, 1975；Fielding, 1988；Chan, 2003）。因此，以警察養成教育階段為研究場域，探討制度態度形成之心理機制具有重要理論意義。

本研究所有量表皆採 Likert 五點量表（1 = 非常不同意，5 = 非常同意），分數愈高代表該構念程度愈高。

#### （一）組織因素

組織因素主要衡量個體對組織中公平對待與尊重互動之知覺，涵蓋程序正義、互動正義與同儕互動等面向。量表係參考 Nix & Wolfe (2015) 研究中組織正義問卷（Organizational justice）捕捉程序正義與互動正義以及 Tankebe (2022) 所使用的「Dialogues with Colleagues」問卷作為測量同儕關係研究編製與修訂，共計 25 題。

本研究中，組織因素量表之內部一致性信度（Cronbach's  $\alpha$ ）為 .92，顯示量

表具有良好的內部一致性。因素分析結果顯示，Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) 取樣適切性指標為 .929，Bartlett 球形檢定達顯著水準 ( $\chi^2(300) = 14375.047, p < .001$ )，表示資料適合進行因素分析。經主成分分析與旋轉後，各題項於所屬因素上均呈現良好之負荷結構，且跨因素負荷情形有限，顯示量表具有良好之建構效度。所有反向題均已進行反向計分處理，以確保各題項方向一致。各題項之因素負荷量均達顯著水準，進一步支持本量表之建構效度與因素結構之合理性。

## (二) 社會認同 (Social Identification)

本研究採用 Blader & Tyler (2009) 研究中所使用的社會認同問卷，共分為三個部分「自豪」、「尊重」、「認同」，共計 16 題。

本研究社會認同量表之 Cronbach's  $\alpha$  為 .86，顯示量表具有良好內部一致性。在進行探索性因素分析前，先檢驗資料適合度，結果顯示 Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) 取樣適切性指標為 .914，屬極佳水準，Bartlett 球形檢定達顯著， $\chi^2(120) = 7780.253, p < .001$ ，顯示變項間具有足夠相關性，適合進行因素分析。主成分分析結果顯示共有三個因素之特徵值大於 1，累積解釋變異量為 59.11%。經主成分分析與旋轉後，各題項於所屬因素均呈現良好負荷量，因素一之負荷量均高於 .68，因素二介於 .63 至 .72，因素三介於 .62 至 .70，顯示各因素結構清晰且具有良好建構效度。

## (三) 自我正當性 (Self-Legitimacy)

本研究採用 Tankebe (2022) 所編製之問卷，問卷題項共計 7 題。自我正當性量表之 Cronbach's  $\alpha$  為 0.813。Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) 取樣適切性指標為 .837，顯示資料適合進行因素分析，且 Bartlett 球形檢定達顯著， $\chi^2(21) = 2286.419, p < .001$ ，顯示變項間具有足夠相關性。主成分分析結果顯示共有兩個因素之特徵值大於 1，累積解釋變異量為 62.47%。經主成分分析與旋轉後，各題項於所屬因素均呈現良好負荷量，其中因素一之負荷量介於 .61 至 .70，因素二介於 .63 至 .72，顯示量表具有清晰之因素結構與良好建構效度。

## (四) 犬儒主義 (Cynicism)

本研究採用 Trinkner、Kerrison 與 Goff (2019) 所編製之犬儒態度問卷。研究指出犬儒主義量表的題目設計基於既有理論與文獻，如對警察犬儒主義的描述

(如冷漠態度、不信任社區居民、負面世界觀等)。題目的範圍涵蓋工作犬儒主義及公眾犬儒主義，確保量表能全面反映警察犬儒主義的核心特徵，量表題項共計 14 題。本研究中，犬儒主義量表之 Cronbach's  $\alpha$  為 0.69。因素負荷量均達顯著水準，顯示量表具有良好信度與效度。

### 三、資料分析

本研究使用 SPSS 及 AMOS 進行資料分析。分析程序依序分為四個階段。

#### (一) 前置分析：描述統計、信效度檢驗與相關分析

首先，針對各研究變項進行描述統計分析，包括平均數、標準差、偏態與峰度，以檢視資料分布情形是否符合常態假設。同時進行 Pearson 積差相關分析，以初步了解各變項之相關方向與強度。

此外，為確保測量品質，本研究計算各量表之 Cronbach's  $\alpha$  係數，以檢驗內部一致性信度。並進行因素分析，以確認各構念之建構效度。

#### (二) 階層多元迴歸分析

為進一步檢驗各變項之預測效果，本研究採多元迴歸分析檢視組織因素、社會認同及其他相關變項對自我正當性與犬儒主義之影響。

在迴歸模型中，控制背景變項後，逐步納入主要預測變項，以檢視各模型之解釋力 ( $R^2$ ) 變化與標準化迴歸係數 ( $\beta$ )。透過此方式可評估不同構念對結果變項之相對影響力，並作為後續路徑分析之基礎。

在分析策略上，本研究於迴歸分析階段採用各構念之分量表進行分析，以檢視不同構面對依變項之個別影響效果；而在路徑分析階段則依據研究架構之理論設定，將各構念視為整體潛在概念，以總分形式納入模型進行結構關係檢驗。

#### (三) 路徑分析

為同時檢驗多重依變項及其中介機制，本研究採用路徑分析 (path analysis) 以驗證所建構之理論模型。在模型設定中，以組織因素為外生變項，社會認同為中介變項，自我正當性與犬儒主義為結果變項。模型適配度之評估採用多項適配指標，包括比較適配指數 (comparative fit index, CFI)、Tucker-Lewis 指數 (Tucker-Lewis index, TLI)、近似誤差均方根 (root mean square error of

approximation, RMSEA) 及標準化殘差均方根 (standardized root mean square residual, SRMR)。依據一般建議標準, CFI 與 TLI 大於 .90, 且 RMSEA 與 SRMR 小於 .08, 表示模型具有可接受之適配度。本分析方法可同時評估整體模型適配情形及各變項間之直接與間接效果, 以更嚴謹方式檢驗本研究之理論架構與研究假設。

此外, 為進一步檢驗中介效果之統計顯著性與穩健性, 本研究採用 Bootstrap 重抽樣法進行間接效果估計, 共進行 2,000 次重抽樣, 並計算 Bias-corrected 95% 信賴區間。相較於傳統 Sobel 檢定, Bootstrap 方法不需假設間接效果符合常態分配, 能提供較為穩健之中介效果檢定結果。當信賴區間未包含零時, 表示間接效果達顯著水準。本分析方法可同時評估整體模型適配情形及各變項間之直接與間接效果, 以更嚴謹方式檢驗本研究之理論架構與研究假設。

## 肆、研究結果與發現

### 一、描述統計

表 1 為本研究之樣本特性，本研究共納入 1,039 名受試者。年級分布方面，專一生佔 51.3% ( $n = 533$ )，專二生佔 48.7% ( $n = 506$ )。在性別上，樣本以男性為主 (90.8%， $n = 943$ )，女性比例為 9.2% ( $n = 96$ )。年齡分布顯示，47.6% 的受試者為 19 歲 ( $n = 495$ )，52.36% 為 20 歲以上 ( $n = 544$ )。

表 1. 人口學變項之描述統計

| 人口學變項  | 人數   | %     |
|--------|------|-------|
| 年級     |      |       |
| 1      | 533  | 51.30 |
| 2      | 506  | 48.70 |
| 性別     |      |       |
| 男性     | 943  | 90.76 |
| 女性     | 96   | 9.24  |
| 年齡     |      |       |
| 19 歲   | 495  | 47.64 |
| 20 歲以上 | 544  | 52.36 |
| 總數     | 1039 | 100.0 |

### 二、相關分析

為檢驗各構念之間的關聯性，本研究進行皮爾森積差相關分析。表 2 結果顯示，組織因素與社會認同之間呈現高度正相關， $r(1037) = .65, p < .001$ ；與自我正當性亦有中度正相關， $r(1037) = .47, p < .001$ 。相對地，組織因素與犬儒主義呈現顯著負相關， $r(1037) = -.34, p < .001$ 。

在社會認同方面，與自我正當性呈現高度正相關， $r(1037) = .63, p < .001$ ；與犬儒主義則呈現顯著負相關， $r(1037) = -.19, p < .001$ 。自我正當性與犬儒主義亦呈現顯著負相關， $r(1037) = -.15, p < .001$ 。

表 2、各變項之間的相關性分析

| 變項 | n    | M     | SD    | IF     | SI     | SL     | CC |
|----|------|-------|-------|--------|--------|--------|----|
| IF | 1039 | 85.05 | 14.27 | 1      |        |        |    |
| SI | 1039 | 54.37 | 8.49  | .65**  | 1      |        |    |
| SL | 1039 | 25.72 | 4.88  | .47**  | .63**  | 1      |    |
| CC | 1039 | 43.93 | 5.745 | -.34** | -.19** | -.15** | 1  |

註: IF=組織因素總分; SI=社會認同總分; SL=自我正當性總分; CC=犬儒主義總分; \* $P < .05$ , \*\* $P < .001$ , \*\*\* $P < .0001$

整體而言，組織因素、社會認同與自我正當性三者之間皆呈現顯著正相關，而犬儒主義則與上述三者均呈現顯著負相關，顯示犬儒態度可能削弱個體在組織因素、社會認同與自我正當性上的正向感受。

### 三、階層多元回歸分析

#### (一) 預測社會認同的因素

首先，相關分析顯示，**社會認同總分**與年級呈顯著負相關( $r = -.228, p < .001$ )，而與**互動正義**( $r = .532, p < .001$ )、**程序正義**( $r = .558, p < .001$ )、以及**同儕互動**( $r = .547, p < .001$ )皆呈顯著正相關。這些結果顯示，社會認同與組織互動及公平感密切相關。

表 3、社會認同的迴歸分析

| 變項                      | 模型 I                 |                       | 模型 II                |                        |
|-------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|
|                         | 係數                   | 標準化係數                 | 係數                   | 標準化係數                  |
| 常數                      | 60.11 <sup>***</sup> |                       | 23.41 <sup>***</sup> |                        |
| 年級                      | -3.86 <sup>***</sup> | -.228                 | -2.02 <sup>***</sup> | -.119                  |
| <b>組織因素</b>             |                      |                       |                      |                        |
| 互動正義                    |                      |                       | 0.25 <sup>***</sup>  | .203                   |
| 程序正義                    |                      |                       | 0.41 <sup>***</sup>  | .249                   |
| 同儕互動                    |                      |                       | 0.55 <sup>***</sup>  | .316                   |
| Adjusted R <sup>2</sup> |                      | 0.051                 |                      | 0.445                  |
| F                       |                      | 56.622 <sup>***</sup> |                      | 209.058 <sup>***</sup> |
| $\Delta R^2$            |                      | 0.052                 |                      | 0.395                  |
| $\Delta F$              |                      | 56.622 <sup>***</sup> |                      | 246.466 <sup>***</sup> |

N=1039, \*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

進一步的階層多元迴歸分析以社會認同總分為依變項。模型 1 僅納入年級，結果顯示年級對社會認同 總分具有顯著負向預測效果（ $B = -3.864$ ,  $\beta = -.228$ ,  $t = -7.53$ ,  $p < .001$ ），解釋變異量為 5.2%（ $R^2 = .052$ ,  $F(1, 1037) = 56.62$ ,  $p < .001$ ）。

在模型 2 中，除年級外，進一步納入組織因素中互動正義、程序正義與同儕互動三個變項。結果顯示，年級仍為顯著負向預測因子（ $B = -2.017$ ,  $\beta = -.119$ ,  $t = -5.05$ ,  $p < .001$ ），但影響力較模型 1 減弱。同時，互動正義（ $B = .246$ ,  $\beta = .203$ ,  $t = 6.44$ ,  $p < .001$ ）、程序正義（ $B = .407$ ,  $\beta = .249$ ,  $t = 7.77$ ,  $p < .001$ ）、以及同儕互動（ $B = .554$ ,  $\beta = .316$ ,  $t = 11.64$ ,  $p < .001$ ）皆為顯著正向預測因子，其中同儕互動的影響力最大。模型 2 的解釋力顯著提升，解釋變異量達 44.7%（ $R^2 = .447$ ,  $F(4, 1034) = 209.06$ ,  $p < .001$ ），且 Durbin-Watson 值為 1.894，顯示殘差無自我相關問題。整體而言，結果指出社會認同不僅受到年級影響，更深受組織互動與公平感的影響，尤其是同儕互動在提升社會認同上扮演最重要的角色。

綜上，社會認同受到年級與組織因素的共同影響。單一模型僅納入年級時，雖然能解釋部分變異，但解釋力有限（ $R^2 = .052$ ）。然而，當加入組織因素中的互動正義、程序正義與同儕互動後，模型解釋力大幅提升至 44.7%，顯示這些組織

因素在社會認同的形成上扮演關鍵角色。

其中，同儕互動的影響力最大，代表學生在群體中的互動品質對其社會認同感具有最直接的作用。程序正義與互動正義亦顯示顯著正向影響，說明公平的制度與支持性的師長互動能增強學生的團體歸屬感。另一方面，年級雖然仍呈現負向影響，但在加入這些組織因素後，其效果減弱，暗示年級差異可能部分源自於互動與公平感的差異。

## （二）預測自我正當性的因素

為檢驗人口學變項(年級)與其他因素對自我正當性的影響，本研究進行階層多元迴歸分析。

表 4、自我正當性的迴歸分析

| 變項                      | 模型 I      |       | 模型 II     |       | 模型 III    |       |
|-------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
|                         | 係數        | 標準化係數 | 係數        | 標準化係數 | 係數        | 標準化係數 |
| 常數                      | 29.25***  |       | 14.46***  |       | 6.45***   |       |
| 年級                      | -2.37***  | -0.24 | -1.64***  | -0.17 | -1***     | -0.10 |
| 組織因素                    |           |       |           |       |           |       |
| 互動正義                    |           |       | 0.09***   | 0.13  | 0.04      | 0.05  |
| 程序正義                    |           |       | 0.16***   | 0.17  | 0.04      | 0.04  |
| 同儕互動                    |           |       | 0.24***   | 0.24  | 0.07***   | 0.07  |
| 社會認同                    |           |       |           |       |           |       |
| 認同                      |           |       |           |       | 0.33***   | 0.16  |
| 自豪                      |           |       |           |       | 0.51***   | 0.38  |
| 尊重                      |           |       |           |       | 0.13***   | 0.12  |
| 犬儒主義                    |           |       |           |       | 0         | 0     |
| Adjusted R <sup>2</sup> | 0.058     |       | 0.25      |       | 0.429     |       |
| F                       | 65.312*** |       | 87.398*** |       | 98.557*** |       |
| △R <sup>2</sup>         | 0.0592    |       | 0.193     |       | 0.181     |       |
| △F                      | 65.312*** |       | 89.205*** |       | 82.246*** |       |

N=1039, \*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

模型 1 僅納入年級，結果顯示年級對自我正當性總分具有顯著負向預測效果 ( $B = -2.374, \beta = -.243, t = -8.08, p < .001$ )，解釋變異量為 5.9% ( $R^2 = .059, F(1, 1037) = 65.31, p < .001$ )。

在模型 2 中，除年級外，進一步納入組織因素中互動正義、程序正義與同儕互動三個變項。結果顯示，年級仍為顯著負向預測因子 ( $B = -1.639, \beta = -.168, t = -6.15, p < .001$ )，同時互動正義 ( $B = .090, \beta = .129, t = 3.52, p < .001$ )、程序正義 ( $B = .160, \beta = .170, t = 4.57, p < .001$ )、以及同儕互動 ( $B = .239, \beta = .237, t = 7.51, p < .001$ ) 皆為顯著正向預測因子。模型 2 的解釋力顯著提升至 25.3% ( $R^2 = .253, F(4, 1034) = 87.40, p < .001$ )。

在模型 3 中，進一步納入社會認同(認同、自豪、尊重)以及犬儒主義。結果顯示，年級仍為顯著負向預測因子 ( $B = -0.996, \beta = -.102, t = -4.23, p < .001$ )，同儕互動仍具顯著正向影響 ( $B = .067, \beta = .062, t = 2.25, p = .025$ )，但組織因素中互動正義與程序正義在此模型中不再顯著。相反地，認同 ( $B = .325, \beta = .362, t = 9.64, p < .001$ )、自豪 ( $B = .505, \beta = .381, t = 12.33, p < .001$ )、以及尊重 ( $B = .126, \beta = .126, t = 4.03, p < .001$ ) 皆為顯著正向預測因子。犬儒主義則未達顯著 ( $p = .976$ )。模型 3 的解釋力進一步提升至 43.4% ( $R^2 = .434, F(8, 1030) = 98.56, p < .001$ )，Durbin-Watson 值為 1.97，顯示殘差無自我相關問題。

整體而言，結果指出自我正當性不僅受到年級影響，更深受組織因素與社會認同構面的影響。尤其是社會認同中的認同、自豪與尊重在最終模型中扮演核心角色，顯示個體自我認同與正向情感是提升自我正當性的主要來源。

本研究的迴歸分析結果顯示，自我正當性受到年級、組織因素以及社會認同構面的共同影響。單一模型僅納入年級時，雖然能解釋部分變異，但解釋力有限 ( $R^2 = .059$ )，顯示年級差異僅能提供初步的解釋。當加入組織因素中之互動正義、程序正義與同儕互動後，模型解釋力顯著提升至 25.3%，顯示公平互動、組織支持和良好的同儕關係在自我正當性的形成上扮演重要角色。然而，最終模型進一步納入社會認同的三個構面(認同、自豪、尊重)後，解釋力提升至 43.4%，且這些構面成為最強的預測因子，顯示自我正當性主要來自於個體的社會認同與正向情感。

值得注意的是，互動正義與程序正義在最終模型中不再顯著，顯示其影響可能透過社會認同中介作用於自我正當性。換言之，公平的互動與制度能提升學生的社會認同，而社會認同進一步強化自我正當性。這樣的結果支持社會認同理論

的中介作用觀點，指出組織正義透過團體認同作為自我正當性的核心來源。

### （三）預測犬儒主義的因素

為探討年級、組織因素、社會認同對犬儒主義的影響，本研究進行階層多元迴歸分析。

表 5、犬儒主義的迴歸分析

| 變項                      | 模型 I     |       | 模型 II     |       | 模型 III    |       |
|-------------------------|----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
|                         | 係數       | 標準化係數 | 係數        | 標準化係數 | 係數        | 標準化係數 |
| 常數                      | 42.33*** |       | 54.35***  |       | 51.81***  |       |
| 年級                      | 1.08**   | 0.09  | 0.37      | 0.03  | 0.41      | 0.04  |
| 組織因素                    |          |       |           |       |           |       |
| 互動正義                    |          |       | -0.15***  | -0.18 | -0.16***  | -0.19 |
| 程序正義                    |          |       | -0.25***  | -0.22 | -0.26***  | -0.23 |
| 同儕互動                    |          |       | 0.03      | 0.02  | 0.03      | 0.02  |
| 社會認同                    |          |       |           |       |           |       |
| 認同                      |          |       |           |       | 0.21**    | 0.09  |
| 自豪                      |          |       |           |       | -0.12     | -0.07 |
| 尊重                      |          |       |           |       | 0.06      | 0.05  |
| Adjusted R <sup>2</sup> | 0.008    |       | 0.13      |       | 0.137     |       |
| F                       | 9.266**  |       | 39.849*** |       | 24.535*** |       |
| $\Delta R^2$            | 0.009    |       | 0.125     |       | 0.009     |       |
| $\Delta F$              | 9.266**  |       | 49.609*** |       | 3.699*    |       |

N=1039, \*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

模型 1 僅納入年級，結果顯示年級對犬儒主義具有顯著正向預測效果（ $B = 1.081$ ,  $\beta = .094$ ,  $t = 3.04$ ,  $p = .002$ ），但解釋力低（ $R^2 = .009$ ,  $F(1, 1037) = 9.27$ ,  $p = .002$ ）。

模型 2 納入組織因素中的三個面向後，模型解釋力提升至 13.4% ( $R^2 = .134$ ,  $F(4, 1034) = 39.85$ ,  $p < .001$ )。其中，互動正義 ( $B = -0.149$ ,  $\beta = -.182$ ,  $t = -4.61$ ,  $p < .001$ ) 與程序正義 ( $B = -0.249$ ,  $\beta = -.225$ ,  $t = -5.60$ ,  $p < .001$ ) 皆為顯著負向預測因子，顯示公平互動愈高，犬儒主義傾向愈低；同儕互動則未達顯著 ( $p = .465$ )。

模型 3 納入社會認同三構面（認同、自豪、尊重）後，模型解釋力進一步提升至 14.3% ( $R^2 = .143$ ,  $F(7, 1031) = 24.54$ ,  $p < .001$ )。其中，認同為唯一顯著正向預測因子 ( $B = .208$ ,  $\beta = .088$ ,  $t = 2.80$ ,  $p = .005$ )，而自豪 ( $p = .052$ ) 與尊重 ( $p = .225$ ) 則未達顯著。

整體而言，犬儒主義主要受到年級與組織因素的影響，尤其是互動與制度的公平感；社會認同構面中僅認同感對犬儒主義具顯著影響。

本研究的階層多元迴歸分析結果顯示，犬儒主義主要受到年級與組織因素的影響。在最初的模型中，年級雖然能顯著預測犬儒主義，但解釋力低，顯示單純的人口學差異不足以解釋犬儒態度。當納入組織因素中的互動正義與程序正義後，模型解釋力顯著提升，且兩者皆呈現負向影響，意味著公平的互動與制度能有效降低犬儒傾向。這與程序正義理論一致，指出制度與互動的公平性是維持群體信任與降低負面態度的核心。

進一步納入社會認同構面後，僅「認同感」對犬儒主義具顯著正向影響，顯示當學生強烈認同群體時，反而可能伴隨更高的批判或犬儒態度。這結果值得注意，可能反映出在高度認同的情境下，學生對制度或互動的不公平更為敏感，形塑出犬儒主義。

整體而言，犬儒主義的形成主要來自於年級差異與組織互動的公平性，社會認同在其中扮演複雜的角色，既可能降低犬儒態度，也可能在特定情境下強化批判性。

#### 四、路徑分析

為檢驗組織因素、社會認同、自我正當性與犬儒主義之間的關係，本研究進行路徑分析。模型適配度檢驗結果顯示，本研究所建構之路徑模型具有良好的整體適配度。卡方檢定結果未達顯著， $\chi^2(1) = .146$ ,  $p = .702$ ，顯示模型與觀察資料之間無顯著差異。此外，卡方自由度比值 ( $\chi^2/df = .146$ ) 低於建議標準值 3，支持模型具有良好適配度。

其他適配度指標亦呈現理想結果，比較適配指標 ( $CFI = 1.000$ ) 與

Tucker–Lewis 指標 (TLI = 1.004) 均高於 .95 的建議標準；整體適配指標 (GFI = 1.000) 與調整後適配指標 (AGFI = .999) 亦顯示模型與資料之間具有高度一致性。殘差指標方面，RMR = .076，顯示模型殘差在可接受範圍內。近似誤差指標顯示，RMSEA = .000，90% 信賴區間為 [.000, .060]，且 PCLOSE = .913，顯示模型未偏離近似適配之假設，支持模型具有良好的近似適配度。此外，非中心參數 (NCP) 為 0，亦顯示模型與資料之間具有良好一致性。

在模型比較方面，本研究模型之 Akaike information criterion (AIC = 18.146) 與 expected cross-validation index (ECVI = .017) 均顯著低於獨立模型 (AIC = 1241.265；ECVI = 1.196)，顯示本研究模型相較於無關模型具有較佳適配性與潛在跨樣本穩定性。

綜合而言，各項適配度指標均顯示本研究所建構之路徑模型具有良好適配度，支持本研究理論架構與假設路徑之合理性。

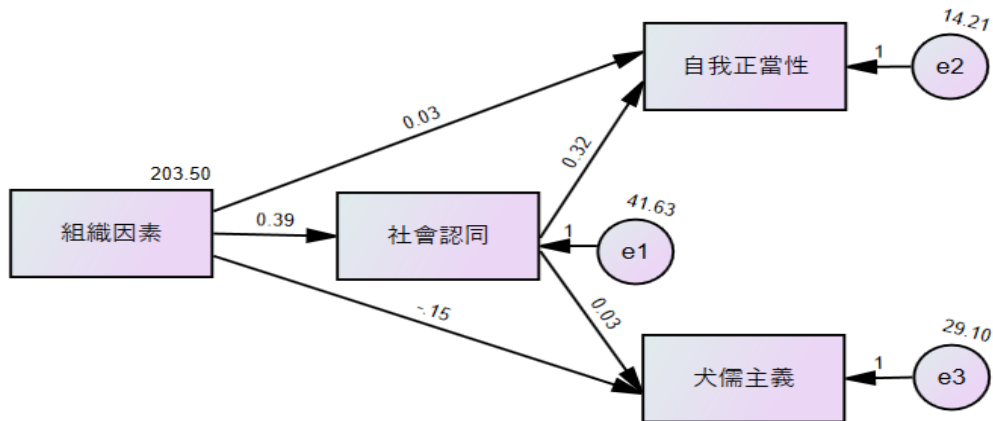


圖 1、路徑分析結果

路徑分析結果顯示，組織因素對社會認同具有顯著正向影響 ( $\beta = .39, p < .001$ )，而社會認同進一步正向預測自我正當性 ( $\beta = .32, p < .001$ )。然而，組織因素對自我正當性的直接效果並不顯著 ( $\beta = .03, n.s.$ )，顯示其影響主要透過社會認同中介。

在犬儒主義方面，組織因素對犬儒主義呈顯著負向影響（ $\beta = -.15, p < .001$ ），顯示公平互動愈高，犬儒態度愈低。相較之下，社會認同對犬儒主義的直接效果並不顯著（ $\beta = .03, n.s.$ ），暗示犬儒主義的形成主要來自組織因素，而非社會認同。

整體而言，路徑分析支持以下結構：**組織因素** → **社會認同** → **自我正當性**，以及 **組織因素** → **犬儒主義**。結果指出，自我正當性主要透過社會認同形成，而犬儒主義則主要由組織因素直接解釋。

為檢驗社會認同之中介效果，本研究採用 Bootstrap 重抽樣法（2,000 次）估計間接效果之信賴區間。結果顯示，組織因素透過社會認同對自我正當性具有顯著之間接效果（標準化間接效果  $\beta = 0.368$ ，Bias-corrected 95% CI = [0.323, 0.417]），信賴區間未包含零，顯示中介效果成立。

此外，組織因素透過社會認同對犬儒主義之間接效果未達顯著（ $\beta = 0.033$ ，Bias-corrected 95% CI = [-0.021, 0.084]），信賴區間包含零，顯示社會認同未在組織因素與犬儒主義之間產生顯著中介作用。

綜合直接與間接效果結果，顯示社會認同在組織因素與自我正當性之間扮演部分中介角色，而組織因素對犬儒主義之影響則主要為直接效果。

## 伍、研究結果討論

本研究旨在探討組織因素、社會認同、自我正當性與犬儒主義之間的關係，並分析組織因素是否透過社會認同影響自我正當性與犬儒態度。研究結果顯示，組織因素與社會認同、自我正當性呈現顯著正相關，且與犬儒主義呈顯著負相關，顯示當學生感受到較高的程序正義、互動正義與同儕互動品質時，將有助於提升其群體認同與自我正當性感，並降低犬儒態度。此結果與程序正義理論的觀點一致，指出公平的制度與正向互動能強化個體對組織的信任與認同，並降低負向態度的形成。

進一步的路徑分析結果顯示，組織因素對社會認同具有顯著正向影響，而社會認同進一步正向預測自我正當性，然而組織因素對自我正當性的直接影響並未達顯著，顯示**社會認同在組織因素與自我正當性之間扮演中介角色**。此結果支持社會認理論，指出個體對群體的認同會內化為自我概念的一部分，進而影響其對自身角色與行為的正當性評價。換言之，組織因素本身並不直接形塑自我正當性，而是透過促進個體對群體的認同，間接強化其自我正當性感。

另一方面，本研究亦發現**組織因素對犬儒主義具有顯著負向影響**，顯示公平的制度安排與正向的互動經驗有助於降低學生的犬儒態度。然而，社會認同對犬儒主義之直接影響未達顯著水準，顯示犬儒態度之形成較可能直接受到組織互動品質之影響，而非主要透過群體認同歷程所產生。此結果暗示，當個體感受到制度運作缺乏公平性或互動品質不佳時，較容易產生對制度與角色運作之懷疑與不信任感，進而形塑其犬儒態度。

值得注意的是，在階層迴歸分析中，社會認同分量表中的「認同」構面對犬儒主義呈現顯著影響，但在路徑分析中以社會認同整體構念進行檢驗時，其效果未達顯著。此一結果可能反映不同分析層次下構念運作方式之差異，顯示社會認同之不同構面在犬儒態度形成歷程中可能具有不同作用機制。換言之，相較於整體社會認同所反映之群體連結與歸屬感，「認同」構面可能較涉及個體對群體角色定位之理解與投入程度，因而在特定情境下更容易影響其對制度運作之評價方式。此結果亦支持犬儒主義與自我正當性並非完全對稱之心理發展歷程，而可能分別反映警察專業社會化初期不同制度態度之形成機制。

此外，本研究亦發現年級與年齡在部分構念上呈現顯著差異，低年級與較年輕學生在組織因素、社會認同與自我正當性上得分較高，而高年級學生則呈現較

高的犬儒主義。此結果可能反映學生在專業社會化歷程中，隨著接觸更多制度運作與現實情境，其理想與現實之間可能產生落差，進而影響其心理認同與態度發展。此發現與組織社會化理論一致，指出個體在組織中的經驗會逐漸形塑其認知與態度。

整體而言，本研究結果顯示，組織因素在學生心理發展中具有關鍵作用，一方面透過促進社會認同間接提升自我正當性，另一方面直接降低犬儒態度，顯示組織環境與互動品質對學生的心理適應與態度發展具有深遠影響。

## 陸、研究建議與限制

### 一、研究建議

根據本研究結果，組織因素對社會認同、自我正當性與犬儒主義具有重要影響，顯示組織環境與互動品質是影響學生心理適應的重要因素。因此，在教育與組織管理實務上，應重視程序正義與互動品質的提升。具體而言，應建立透明且公平的制度，並促進管理者與學生之間的正向互動，以強化學生的群體認同與自我正當性感，並降低犬儒態度的形成。

此外，本研究發現同儕互動對社會認同具有顯著影響，顯示同儕關係在學生心理發展中扮演重要角色。因此，學校可透過促進團隊合作、強化群體支持與營造正向團體氛圍，以提升學生的社會認同與心理適應。

另一方面，本研究亦發現高年級學生呈現較高的犬儒態度，顯示隨著組織社會化歷程的發展，學生可能逐漸產生負向態度。因此，教育單位應特別關注高年級學生的心理適應狀況，並透過強化支持系統與促進正向互動，以降低犬儒態度的形成。

最後，本研究結果顯示社會認同在組織因素與自我正當性之間扮演關鍵中介角色，顯示提升學生的群體認同感是促進其正向心理發展的重要途徑。因此，未來教育與訓練應重視群體認同的培養，以促進學生的心理適應與專業認同發展。

### 二、研究限制

儘管本研究獲得多項重要發現，仍存在研究限制。首先，本研究採橫斷式研究設計，無法確立變項之間的因果關係。雖然路徑分析可檢驗理論模型的適配性，

但仍無法完全排除其他可能的因果方向。因此，未來研究可採縱貫研究設計，以進一步釐清各變項之間的因果關係與發展歷程。

其次，本研究資料來自單一教育機構之學生樣本，可能限制研究結果的推論性。不同組織文化與訓練環境可能影響學生的心理發展與態度形成，因此未來研究可擴展至不同教育機構或不同類型之組織，以提升研究結果的外部效度。

第三，本研究採自陳式問卷蒐集資料，可能受到共同方法變異(common method variance)與社會期許效應的影響。受試者可能基於社會期望或自我呈現考量而調整其回答，進而影響研究結果。因此，未來研究可結合多元資料來源，例如行為指標或他評資料，以降低此類偏誤。

最後，本研究模型仍存在部分未解釋的變異，顯示自我正當性與犬儒主義可能受到其他心理或情境因素影響，例如人格特質、壓力經驗等。因此，未來研究可納入更多相關變項，以建立更完整的理論模型。

## 參考文獻

### 中文部分

- 張雅婷（2008）。華人組織中的犬儒主義:概念分析與實徵研究〔碩士論文，中原大學〕。華藝線上圖書館。 <https://doi.org/10.6840/cycu200800341>
- 蔡世一（2005）。警察工作人格（碩士論文，國立臺北大學社會學系）。國家圖書館博碩士論文知識加值系統。 <https://hdl.handle.net/11296/2kby4q>

### 英文部分

- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149–178.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and moderators. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721.
- Beetham, D. (2014). Revisiting Legitimacy, Twenty Years on, in Justice Tankebe, and Alison Liebling (eds), *Legitimacy and Criminal Justice: An International Exploration. Punishment & Society*, 18(4), 509-512. <https://doi.org/10.1177/1462474514542075> (Original work published 2016)
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 445–464. <https://doi.org/10.1037/a0013935>
- Bottoms, A., & Tankebe, J. (2012). Beyond procedural justice: A dialogic approach to legitimacy in criminal justice. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 102(1), 119–170.
- Bradford, B. (2014). Policing and social identity: Procedural justice, inclusion and cooperation between police and public. *Policing and Society*, 24(1), 22–43. <https://doi.org/10.1080/10439463.2012.724068>
- Bradford, B., & Jackson, J. (2018). Police legitimacy among immigrants in Europe: Institutional frames and group position. *European Journal of Criminology*, 15(5), 567–588. <https://doi.org/10.1177/1477370817737275>

- Bradford, B., & Quinton, P. (2014). Self-legitimacy, police culture and support for democratic policing in an English constabulary. *British Journal of Criminology*, 54(6), 1023–1046.
- Chan, J. (2003). *Fair cop: Learning the art of policing*. University of Toronto Press.**
- Chappell, A. T., & Lanza-Kaduce, L. (2010). Police academy socialization: Understanding the lessons learned in a paramilitary-bureaucratic organization. *Journal of Contemporary Ethnography*, 39(2), 187–214.**
- Coicaud, J. M. (2014). Crime, Justice, and Legitimacy: A Brief Theoretical Inquiry, in Justice Tankebe and Alison Liebling (eds), *Legitimacy and Criminal Justice: An International Exploration*. Punishment & Society, 18(4), 509-512. <https://doi.org/10.1177/1462474514542075> (Original work published 2016)
- Conti, N., & Nolan, J.J. III (2005) Policing the Platonic Cave: Ethics and Efficacy in Police Training, Policing and Society: An International Journal of Research and Policy, 15:2, 166-186, DOI: 10.1080/10439460500071705**
- Conti, N. (2009). A visigoth system: Shame, honor, and police socialization. *Journal of Contemporary Ethnography*, 38(3), 409–432.**
- Fielding, N. (1988). *Joining forces: Police training, socialization, and occupational competence*. Routledge.**
- Gau, J. M., & Paoline, E. A. (2021). Police officers' self-assessed legitimacy: A theoretical extension and empirical test. *Justice Quarterly*, 38(2), 276–300. <https://doi.org/10.1080/07418825.2019.1633387>
- Goffman, E. (1961). *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Anchor Books.
- Heslop, R. (2011). Reproducing police culture in a British university: findings from an exploratory case study of police foundation degrees. *Police Practice and Research*, 12(4), 298–312. <https://doi.org/10.1080/15614263.2011.563966>**
- Jackson, J., Bradford, B., Hough, M., Myhill, A., Quinton, P., & Tyler, T. R. (2012). Why do people comply with the law? Legitimacy and the influence of legal institutions. *British Journal of Criminology*, 52(6), 1051–1071. <https://doi.org/10.1093/bjc/azs032>
- Kronman, A. T. (1983). *Max Weber*. Stanford University Press.

- Kappeler, V. E., Sluder, R. D., & Alpert, G. P. (1998). *Forces of deviance: Understanding the dark side of policing* (2nd ed.). Waveland Press.
- Kirk, D. S., & Papachristos, A. V. (2011). Cultural mechanisms and the persistence of neighborhood violence. *American Journal of Sociology*, 116(4), 1190–1233.
- Langley, E., & Ariel, B. (2024). Self-legitimacy: Origins, construct, and relevance to policing. In B. Ariel (Ed.), *Teaching police officers fairness*. Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-031-74367-2\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-031-74367-2_3)
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. Springer.
- Lin, K.-h., Sidebottom, A., & Wortley, R. (2024). Police education and democratic policing in Taiwan: A longitudinal quasi-experimental study of the effects of selection and police socialization on human rights, moral reasoning and prejudice. *Journal of Experimental Criminology*, 20(4), 787–815.  
<https://doi.org/10.1007/s11292-023-09560-2>
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226–251.
- Niederhoffer, A. (1967). *Behind the shield: The police in urban society*. Doubleday.
- Nix, J., & Wolfe, S. E. (2015). The impact of negative publicity on police self-legitimacy. *Justice Quarterly*. Advance online publication.  
<https://doi.org/10.1080/07418825.2015.1102954>
- Paoline, E. A. (2003). Taking stock: Toward a richer understanding of police culture. *Journal of Criminal Justice*, 31(3), 199–214.
- Skolnick, J. H. (1966). *Justice without trial: Law enforcement in democratic society*. Wiley.
- Tankebe, J. (2013). Viewing things differently: The dimensions of public perceptions of police legitimacy. *Criminology*, 51(1), 103–135.  
<https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.2012.00291.x>
- Tankebe, J. (2014). Police self-legitimacy. *Criminology*, 52(4), 675–705.
- Tankebe, J., & Meško, G. (2015). Police self-legitimacy, use of force, and pro-organizational behavior in Slovenia. In G. Meško & J. Tankebe (Eds.), *Trust*

- and legitimacy in criminal justice* (pp. 207–225). Springer.
- Tankebe, J. (2022). Rightful authority: Exploring the structure of police self-legitimacy. In A. Liebling et al. (Eds.), *Crime, justice, and social order: Essays in honour of A. E. Bottoms*. Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/oso/9780192859600.003.0014>
- Trinkner, R., Jackson, J., & Tyler, T. R. (2019). Bounded authority: Expanding “appropriate” police behavior beyond procedural justice. *Law and Human Behavior*, 43(3).
- Trinkner, R., Kerrison, E. M., & Goff, P. A. (2019). The force of fear: Police stereotype threat, self-legitimacy, and support for excessive force. *Law and Human Behavior*. Doi: 10.1037/lhb0000339.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9780203782842>
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349–361.
- Van Maanen, J. (1975). Police socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 207–228. <https://doi.org/10.2307/2391695>
- Van Maanen, J. (1978). Observations on the making of policemen. In P. K. Manning & J. Van Maanen (Eds.), *Policing: A view from the street*. Goodyear.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209–264.